

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Agroamerica Tropical Oil Corp

2023

I. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Agroamerica Tropical Oil Corp, declara en su **Política sobre Derechos Humanos**, el compromiso de proteger y respetar los Derechos Humanos inherentes a toda persona, en especial los contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las leyes aplicables de la materia.

Esta política es de alcance para todos los colaboradores, clientes, **proveedores** y todas las personas relacionadas directa o indirectamente con la corporación.

Dicha política se encuentra apegada al marco legal de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con base en los Principios Rectores sobre Las Empresas y los Derechos Humanos.

Ver política en:

<https://agroamerica.com/wp-content/uploads/2021/10/1-POLI%CC%81TICA-SOBRE-DERECHOS-HUMANOS-EDICIO%CC%81N-FINAL.pdf>

II. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Como empresa, cumplimos los más altos estándares internacionales en materia de sostenibilidad. Es por ello que desde hace varios años, hemos adoptado el enfoque basado en los derechos humanos como marco conceptual para el proceso de desarrollo humano en nuestras subsidiarias y en sus zonas de influencia directa. Este enfoque se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos, certificaciones, legislación vigente, políticas corporativas, requerimientos de otras instituciones y está dirigido a promover y proteger los derechos humanos en toda la cadena de suministro de nuestra corporación. Dicho

lo anterior, tenemos una matriz de identificación de derechos humanos para nuestras operaciones así como una metodología de evaluación de riesgos para la misma. Se visualiza a continuación:

MATRIZ DE DERECHOS HUMANOS - Fecha de actualización 2023				
DDHH Relacionado - Naciones Unidas	Alcance:	Acciones AgroAmérica	Departamento responsable	Riesgos identificados
1. DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DEVIDA	Trabajador, comunidad	Salario justo, Política laboral, prestaciones de ley, proyectos de gestión comunitaria en salud, educación e infraestructura en las comunidades en donde residen nuestros trabajadores, comedores con todas las medidas sanitarias, participación en mesas técnicas deagua para el uso racional	RRHH y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Vulnerar el derecho al agua potable en el ámbito operacional y laboral *Afectar el nivel de vida del colaborador al no pagar salario decente y digno *Afectar el nivel de vida de las comunidades por uso irracional deagua deríos *Ausencia de lugares adecuados para alimentación del colaborador *Falta de un plan comunitario de desarrollo
2. DERECHO A UN AMBIENTESANO	Comunidad, Ambiente	Reforestaciones, Comités de cuencas, Diplomado de cambio climático, COLRED, Tecnologías de riego, reservorios, reutilización e bolas para protección de fruta (2.5 veces), reutilización del 80% de la planta de banano como aporte de materia orgánica, planta procesadora de puré, producción de banano orgánico, certificaciones internacionales, diversidad de flora y fauna, compromiso de no deforestación, programa de siatoka con la más alta tecnología, Estudios de impacto ambiental, Plan de salud y seguridad ocupacional en la empresa y capacitaciones sobre uso responsable de agroquímicos	Producción, Certificaciones, Recursos Humanos y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Fumigaciones aéreas no controladas *No capacitar a colaboradores en el uso de agroquímicos *No socializar las buenas prácticas *Contaminación de recursos hídricos *Deforestación ocasionada en el área de influencia por la empresa *Uso deagua sin permiso y concesión *No evaluar impactos ambientales *No contar con política ambiental
3. DERECHO A UN TRABAJO DECENTE	Trabajador, comunidad	Medición de Living Wage, Política laboral, prestaciones de ley, transporte, capacitaciones, cooperativa de ahorro y crédito, no trabajo infantil, no discriminación, guía disciplinaria	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Incumplimiento en el pago de salarios *Incumplimiento depago IGSS *Condiciones no decentes para el colaborador *Trabajo forzoso *Ausencia de políticas laborales *Ausencia de mecanismo de quejas *Despidos injustificados
4. DERECHO A LA TRANSPARENCIA - CORR	Trabajador, proveedores	*Política anticorrupción	Oficial de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> *Corrupción en gestión comunitaria *Conflictos de intereses *Sobornos *Robos *Incumplimiento con leyes
5. DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN	Trabajador, comunidad	*Política de no discriminación, promoción interna, de contratación, conflicto de interés, derechos dela mujer *50% de personal en plantas empacadoras son mujeres *Contratación de comunidades cercanas	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Discriminación por no contratar por género *Discriminación por enfermedad *Discriminación por embarazo *Política de contratación *Conflictos de intereses en contratación *Discriminación en promoción interna *Discriminación po edad *No equidad en salario por género *No contratación de personas locales
6. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Trabajador	Política laboral, prestaciones de ley, IGSS, Salud y seguridad Ocupacional, contratos y tarjetas laborales, comités de mejora continua y de salud y seguridad ocupacional	Recursos Humanos, Producción, Certificaciones	<ul style="list-style-type: none"> *No pago del seguro social *No rendir cuentas al colaborador sobre su salario *No establecer un contrato con condiciones laborales *Falta de comunicación entre trabajadores y empresa
7. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	Trabajador	Cooperativa de ahorro y crédito. Comités de mejora continua y de salud y seguridad ocupacional	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *No permitir la libre asociación *Despido a colaboradores por ejercer su derecho de libre asociación
8. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	Trabajador, Comunidad, Proveedores, Clientes	Línea ética, redes sociales, página web, relaciones comunitarias, política de no discriminación y derecho consuetudinario	Recursos Humanos, Medios Digitales	<ul style="list-style-type: none"> *Violar derecho de expresión *Ausencia de diálogo con comunidades *Violar derecho a libertad religiosa *Represalias por ejercer su derecho de libertad de expresión
9. DERECHOS DELAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES	Trabajador, comunidad	Implementación de política deprevención del VIH/SIDAen el lugar de trabajo, Jornadas de prueba de VIH/SIDA	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Violar la privacidad de los trabajadores
10. DERECHO A LA EDUCACIÓN	Trabajador, comunidad	Capacitaciones internas, escuela para hijos de trabajadores y apoyo a escuelas de las comunidades (infraestructura, jornadas médicas, un banano al dia cambia tu vida), alfabetización de trabajadores	Recursos Humanos y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Condiciones desfavorables de infraestructura en comunidades *Colaboradores con un bajo nivel educativo *Falta de inversión social en educación
11. DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSIC	Trabajador	Clinica Médica en alianza con Universidad de colorado, jornadas médicas, atención de enfermería en el lugar de trabajo, Salud y seguridad ocupacional, capacitaciones en temas de salud preventiva	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Salario no justo que afecte acceso a salud

MATRIZ DE DERECHOS HUMANOS

Código del riesgo	Derecho violado / riesgo	Nombre del riesgo	Anexo(s) / Casos que originan el riesgo	Impacto / Daño potencial en caso de materializarse el riesgo	Probabilidad (1: Baja; 2: Media; 3: Alta)	Impacto (1: Baja; 2: Media; 3: Alta)	Nivel de riesgo inicial	Análisis de Impacto	Efecto final del control		
									Nivel de riesgo residual (1: Baja; 2: Media; 3: Alta)	Seguimiento de los ODH implementados	
1	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	No contratación por cuestiones de género	Variación equivocada en entrevistas laborales (preguntas acerca de orientación política o preferencias sexuales). Contratar preferencialmente por razones de raza, género, entre otros. No contratar a personas con discapacidades, entre otros, de pensamientos, religión, preferencias, entre otros, de contratar. Sanciones por parte de la autoridad. Se contrata para puestos clave solo a hombres. - En la probabilidad se resalta el género o raza.	Desarrollo en proceso de selección. Punto de prejuicio al personal, en sus diferentes aspectos o trámites. No se contrata a la persona por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencias políticas, social, profesionales, entre otros. Se contrata a personas diferentes. Se impone a un trabajador sobre su pertenencia de género. Quedar de parte de intermediarios. - No contratar con el personal idóneo en la empresa.	2	3	5	Desconfianza e inseguridad por parte de los colaboradores	Reformular las preguntas al momento de cualquier entrevista de trabajo. Establecer una política de igualdad de género. Quedar de parte de intermediarios.	2	Realizar monitoreo al momento de los contratos laborales, revisar la forma en como lleva a realizar actividades
2	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Tratamiento de rebeldía laboral por enfermedad	Rescindir el contrato laboral por contratar una enfermera	Desarrollar labores por discriminación	2	2	4	Desconfianza e inseguridad por parte de los colaboradores	Dar la opción a los trabajadores, de acudir a la línea de ética, para mediar cualquier conflicto	2	Realizar monitoreo al momento de los contratos laborales, revisar la forma en como lleva a realizar actividades
3	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Discriminación por razones de embarazo	Incomplimiento laboral en caso de embarazo	Demandas laborales por malas prácticas laborales	1	3	3	Desconfianza e inseguridad por parte de los colaboradores	Dar la opción a los trabajadores, de acudir a la línea de ética, para mediar cualquier conflicto	2	Realizar el trato de RRHH hacia mujeres embarazadas y sus derechos
4	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Incomplimiento de contratación	No cumplir con la política de contratación. Contratar personal sin tener en cuenta las políticas vigentes	Trabajadores desmotivados,	2	3	5	Desconfianza e inseguridad por parte de los colaboradores	Realizar capacitaciones a RRHH	2	Realizar el trato de RRHH y atención brindada a los colaboradores
5	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Conflictos de interés en la contratación	Se contratan favoritismos dentro de un mismo departamento dentro de la empresa y/o se contrata solamente en las comunidades. Contratar a un familiar. - Se contrata personal por afinidad de amistad o familiar. - Contratar personal únicamente por preferencias, referencias o relación familiar. Contratar a amigos/as o familiares. - Se contrata a personas que tienen una relación de parentesco con el personal. - Se contrata a personas que tienen una relación de parentesco con el personal. - Se contrata a personas que tienen una relación de parentesco con el personal.	Existen conflictos de interés, los colaboradores están descontentos, se mantienen desmotivados, hay preferencias, pago igual a menor ingresos, etc. con quienes y si les paga. Esto produce un efecto negativo en las comunidades. Otros colaboradores se van para la competencia por falta de aviso. Conflictos de intereses. - Paga de personal. Costos altos al no contratar gente adecuada y que no desempeñe bien su función.	3	2	5	Desconfianza e inseguridad por parte de los colaboradores		2	

III. CUMPLIMIENTO

a. Respeto a los derechos de nuestros trabajadores

Como parte de las acciones que realizamos los Departamentos de Recursos Humanos, de Responsabilidad Social y de Salud y Seguridad Ocupacional, en la corporación para promover el respeto a los Derechos Humanos de nuestros colaboradores, se enlistan las siguientes actividades:

- Pago de salarios justos
- Prestaciones de ley
- Clínica médica con farmacia con medicamentos a precio 50% más bajo que en farmacias tradicionales
- Jornadas médicas preventivas
- Jornadas de vacunación
- Programa de alfabetización
- Escuela de Mojarras para hijos de colaboradores
- Apoyo en infraestructura donde residen nuestros colaboradores
- Contratación de colaboradores de nuestras comunidades de influencia
- Comedores con todas las medidas sanitarias
- Salud y seguridad ocupacional
- Capacitaciones sobre el respeto a derechos humanos
- Capacitaciones sobre mejores prácticas agrícolas y uso adecuado de agroquímicos
- Capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional
- Transporte para el personal

- Se tiene a disposición de los colaboradores una cooperativa de ahorro y crédito: Mi gente
- No trabajo infantil
- Guía disciplinaria para resolver faltas a los derechos humanos
- Comités de Mejora Continua
- Comités de género
- Línea ética para recibir y dar seguimiento a cualquier reporte, queja o reclamo

b. No discriminación

Contamos con una política de Igualdad y No discriminación la cual busca promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la corporación. Asimismo, busca ofrecer a todos los colaboradores las mismas oportunidades de trabajo y superación, respetando género, raza, creencias religiosas, ideología, orientaciones sexuales, capacidades físicas especiales, estados de salud ligados con enfermedades crónicas no transmisibles por contacto laboral y profesional, reconociendo los mismos derechos para cada uno

Esta política aplica para todos los colaboradores de la corporación y aplica a **todos los proveedores**, incluyendo su personal, quienes deberán desempeñar sus labores de manera ética, sin discriminar a ningún colaborador de la corporación por su apariencia física, status social, entre otras.

Ver política en:

<https://agroamerica.com/wp-content/uploads/2021/08/7.-Poli%CC%81tica-de-igualdad-y-no-discriminaci%CC%81n.pdf>

c. Capacitaciones en derechos humanos

El Departamento Legal y de Compliance realiza capacitaciones en materia de Derechos Humanos a toda la corporación. Asimismo, capacita al departamento de RRHH de cada subsidiaria para replicar la información.

En 2023 se capacitó al total de colaboradores de las subsidiarias, siendo **4,757 colaboradores**.

Se muestran algunas fotografías:



F Fernando Reyes está presentando

CORRUPCIÓN: Manipular reglas o procedimientos en el financiamiento o recursos, por parte de los tomadores de decisiones.

Actuar en nombre de la corporación, de manera directa o indirecta, ofreciendo, prometiendo o entregando algo de valor a cualquier persona. También se puede representar de forma inversa, es decir, recibiendo algo de valor de otra persona. Con la finalidad de obtener un beneficio personal.

Corrupción: Lo realiza la persona, es la acción de ofrecer o recibir algo.

Soborno: Es el medio por el cual se comete, puede ser dinero, bienes, favores, entre otros.

Trafic de influencias: Lograr que una persona que toma decisiones, sea influenciado para luchar a favor de alguien más, afectando los intereses de la corporación.

AgroAmerica

15:10 | cto-nhbw-wxv

34°C
Mayores, soleados

Búsqueda

ESP LAA

15:10
24/06/2023

Personas

Añadir personas

En la llamada

- Lanny Azucena Fuent... (Tel)
- Christian Mora
- Edgar Reul Cifuentes Mal...
- Oswaldo Quan
- Adrián Alexan...
- Lanny Azucena...
- Guadalupe Serr...
- 11 más
- TU

d. Equidad de género (inclusión de mujeres en nuestras operaciones)

En nuestra **Política de Igualdad y No Discriminación** también se promueve una cultura de igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral. Toda persona debe ser tratada con respeto, no importando su género. Adicionalmente, todos los procesos de promoción profesional garantizarán la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Con el objeto de promover la igualdad, se fomentará una cultura inclusiva, se impulsarán equipos de trabajo igualitarios, se difundirán públicamente los logros alcanzados por mujeres con puestos de trabajo relevantes y/o quienes han estado más de 10 años en la corporación.

Contamos con **Comités de Género** en todas las subsidiarias, actualmente forman parte de los mismos un aproximado de 30 personas.

Estos Comités de Género fueron formados en cumplimiento con los PyC de RSPO, los cuales proporcionaron la guía para desarrollar el comité. Es por ello que nuestros Comités se basan en los siguientes ejes:

- Parte I ¿Qué es el Empoderamiento Económico de la Mujer y por qué es importante para la RSPO?
- Parte II La empresa como empleadora: estrategias para abordar las restricciones de género de las empleadas
- Parte III Colaboración con los pequeños productores independientes: estrategias para abordar las restricciones basadas en el género de las pequeñas productoras
- Parte IV La empresa y la comunidad circundante
- Parte V Procesos y capacidades internas

e. Pago de salarios dignos

Nuestra experiencia en producción agroindustrial de calidad desde 1958, así como la expansión que hemos tenido en varios países durante más de una década, nos han permitido experimentar y mejorar diferentes mecanismos para gestionar nuestros recursos humanos , reconociendo que nuestros empleados son el elemento clave en la producción y exportación de banano de alta calidad.

Muestra de ello, es el esfuerzo que hemos realizado desde 2011 con el primer estudio sobre **Salario Digno** para determinar las condiciones de vida de las familias asociadas al gasto real para satisfacer necesidades básicas de alimentación y confort.

A continuación se observan dos cuadros comparativo de salarios pagados a nuestros colaboradores a nivel de: campo, operación, gerencias, jefaturas, coordinaciones y asistentes durante 2023. A nivel de campo y operativo se demuestra el cumplimiento al pago del salario mínimo e incluso salarios más altos, debido a que normalmente las labores de campo se remuneran por rendimiento. En los cuadros no se incluyeron las bonificaciones e incentivos, los cuales también son pagados mensualmente a los colaboradores, por lo que reciben más de lo que se muestra en los cuadros.

Es importante mencionar que como corporación realizamos investigaciones anualmente para actualizar el cálculo de los salarios dignos de nuestros colaboradores/as, de manera que la compensación sea en función del costo de vida local, regulaciones legales, competitividad, balance de la carga de trabajo y nivel de responsabilidad, entre otros.

Se evidencia una diferencia de salarios entre hombres y mujeres pero esta diferencia no obedece al género del colaborador/a sino a otros factores como formación académica, habilidades, funciones dentro del puesto de trabajo, rendimiento en campo y la experiencia del colaborador/a.

Cuadro: Comparativa de salarios de trabajadores en puestos de campo y operativos.

Ubicación de la operación	Puesto Operativo/campo	Salario legalmente establecido como mínimo mensual agrícola (2023)	Salario promedio para mujeres	Salario promedio para hombres
Guatemala	Agroaceite			
	Operativo/campo	\$ 379.72	\$ 379.72	\$414.00
	Agrocaribe			
Panamá	Operativo/campo	\$ 379.72	\$ 379.72	\$ 379.72
	Agropalma de Inversiones			
México	Agropalm Ingredients			



	Operativo/campo	\$ 336.05	\$ 484.32	\$ 641.28
--	-----------------	-----------	-----------	-----------

Ahora bien, en cuanto a la comparativa de salarios por género en puestos administrativos y directivos se presentan a continuación los ratios, de acuerdo con cada subsidiaria, Hombres vrs. Mujeres. Los datos se interpretan de la siguiente forma: Por ejemplo, en Agroaceite en Gerencias, las mujeres ganan 8% menos de los hombres; en Jefaturas, las mujeres ganan 2% más que los hombres; en Coordinaciones, las mujeres ganan 8% menos que los hombres; en Asistentes, las mujeres ganan 24% más que los hombres.

Metodología de Cálculo: El porcentaje de igualdad salarial entre hombres y mujeres se obtiene comparando el salario promedio de ambos géneros para trabajos similares o equivalentes. Para calcularlo, se divide el salario promedio de las mujeres entre el salario promedio de los hombres y luego se multiplica por 100.

Por ejemplo, si las mujeres en el área de gerencia ganan en promedio Q92 y los hombres Q100 por el mismo trabajo, el porcentaje de igualdad salarial sería del 92% del salario que ganan los hombres.

Por ejemplo, un porcentaje del 100% indicaría que no existe brecha salarial, es decir, que hombres y mujeres reciben el mismo salario por el mismo trabajo.

Por ejemplo, si las mujeres en el área de jefaturas ganan en promedio Q109 y los hombres Q100 por el mismo trabajo, el porcentaje de igualdad salarial sería del 9% más del salario promedio de los hombres.

Cuadro: Comparativa de salarios por género de trabajadores en puestos administrativos y directivos, promedio de todas las subsidiarias.

Lugar de la Operaciones	Tipo de puesto	Ratio de mujeres vrs. Hombres (%)	Comentarios
Agroaceite - Guatemala	GERENCIAS	92%	
	JEFATURAS	102%	
	COORDINACIONES	92%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	N/A	
	ASISTENTES	124%	
Agrocaribe - Guatemala	GERENCIAS	96%	
	JEFATURAS	109%	
	COORDINACIONES	100%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	99%	

	ASISTENTES	88%	
Agropalm Ingredients - México	GERENCIAS	64.49%	
	JEFATURAS	92.82%	
	COORDINACIONES	N/A	No hay mujeres en el puesto de coordinaciones
	SUPERVISIÓN	15.6%	Solo existe una mujer en esta posición
	ADMINISTRACIÓN GENERAL	198.3%	Mayor número de mujeres
	ASISTENTES	198.3%	Mayor número de mujeres
Agropalma de Inversiones - Panamá	GERENCIAS	N/A	No hay mujeres en el puesto de gerencia
	JEFATURAS	90%	
	COORDINACIONES	100%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	N/A	Solo hay mujeres en el puesto
	ASISTENTES	100%	

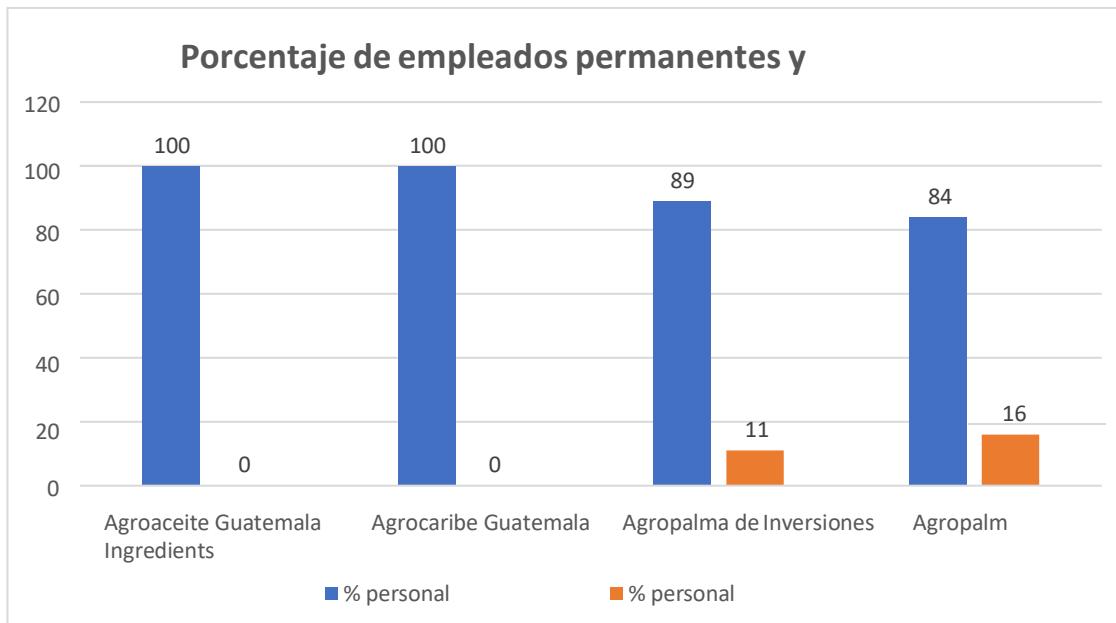
Adicionalmente al salario y todos los beneficios de ley, nuestros colaboradores cuentan con los siguientes beneficios:

- Cooperativa de ahorro y crédito en la que pueden acceder a préstamos y ahorros a tasas más favorables que el mercado y acceso a servicios funerarios.
- Transporte de sus hogares al área de trabajo
- Jornadas de salud preventiva en el lugar de trabajo en alianza con instituciones de salud pública
- Capacitaciones a los trabajadores
- Se cuenta con una clínica médica en alianza con la Universidad de Colorado de Estados Unidos, en la que se ofrecen servicios de consultas médicas, exámenes de laboratorio, farmacia y jornadas dentales.
- Se cuenta con un seguro médico contra accidentes
- En el mes de diciembre se les brinda a los trabajadores regalos para sus hijos

f. Personal temporal y permanente

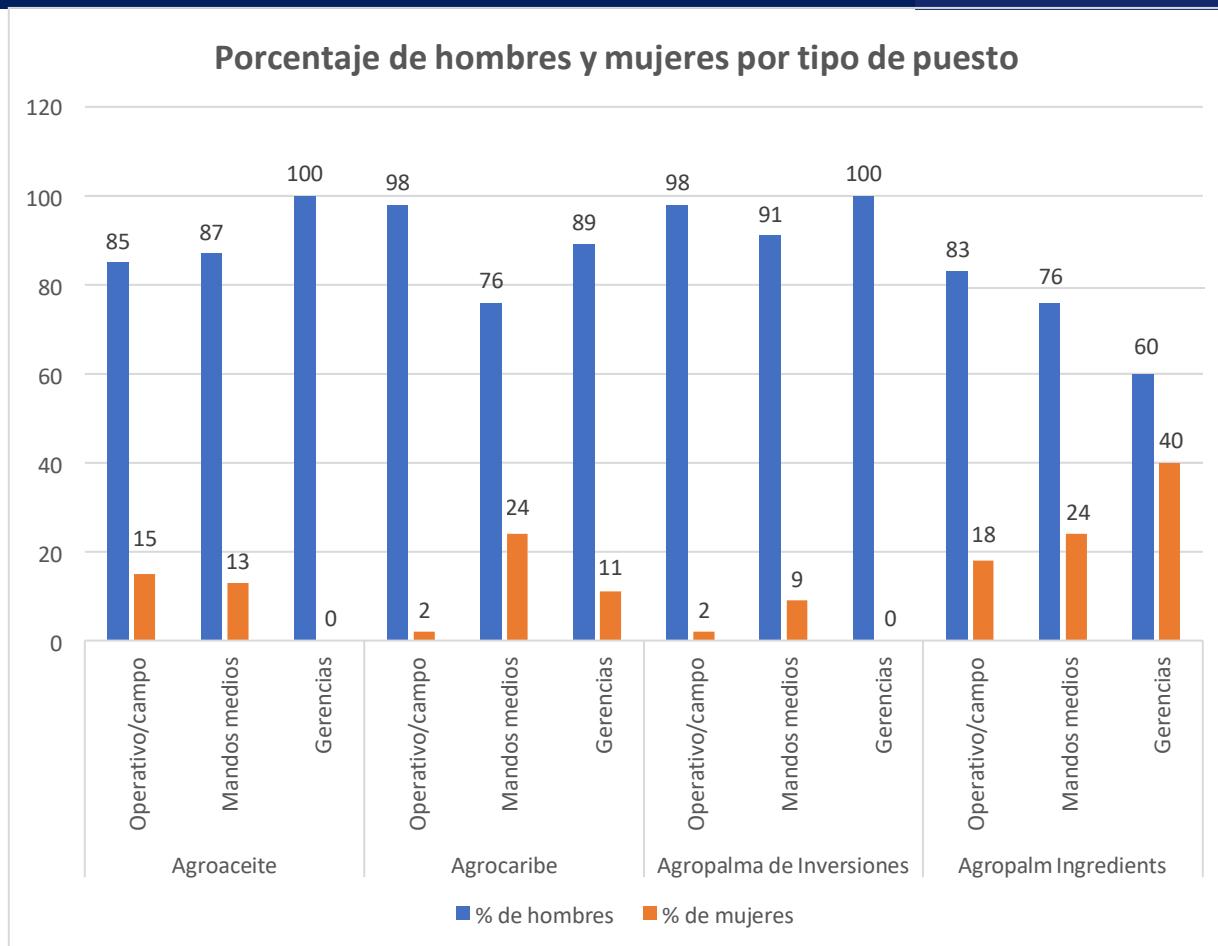
En las otras dos, se contrata adicionalmente personal temporal a causa del incremento en la producción, es decir, en temporadas de mayor cosecha y procesamiento de fruta y/o aceite.

En dos de las subsidiarias se contrata personal únicamente permanente.



g. Personal por género

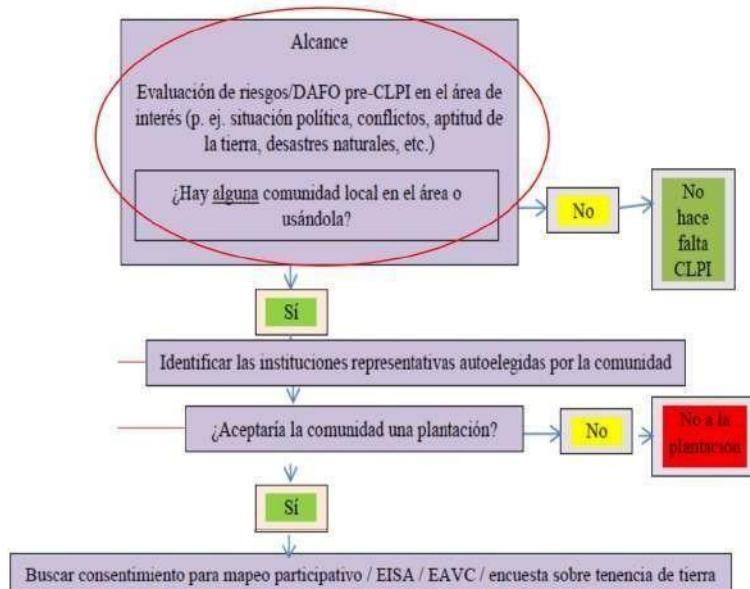
A continuación, se presenta una gráfica que muestra el porcentaje de hombres y mujeres por tipo de puesto en cada una de las cuatro subsidiarias:



IV. RESPETO A COMUNIDADES INDÍGENAS Y A LA TENENCIA LEGAL DE LA TIERRA – DERECHO CONSUEUDINARIO – CONSENTIMIENTO LIBRE PREVIO E INFORMADO

Todas nuestras plantaciones tienen sus estudios previos realizados a satisfacción, los cuales son anualmente auditados por entes certificadores de RSPO.

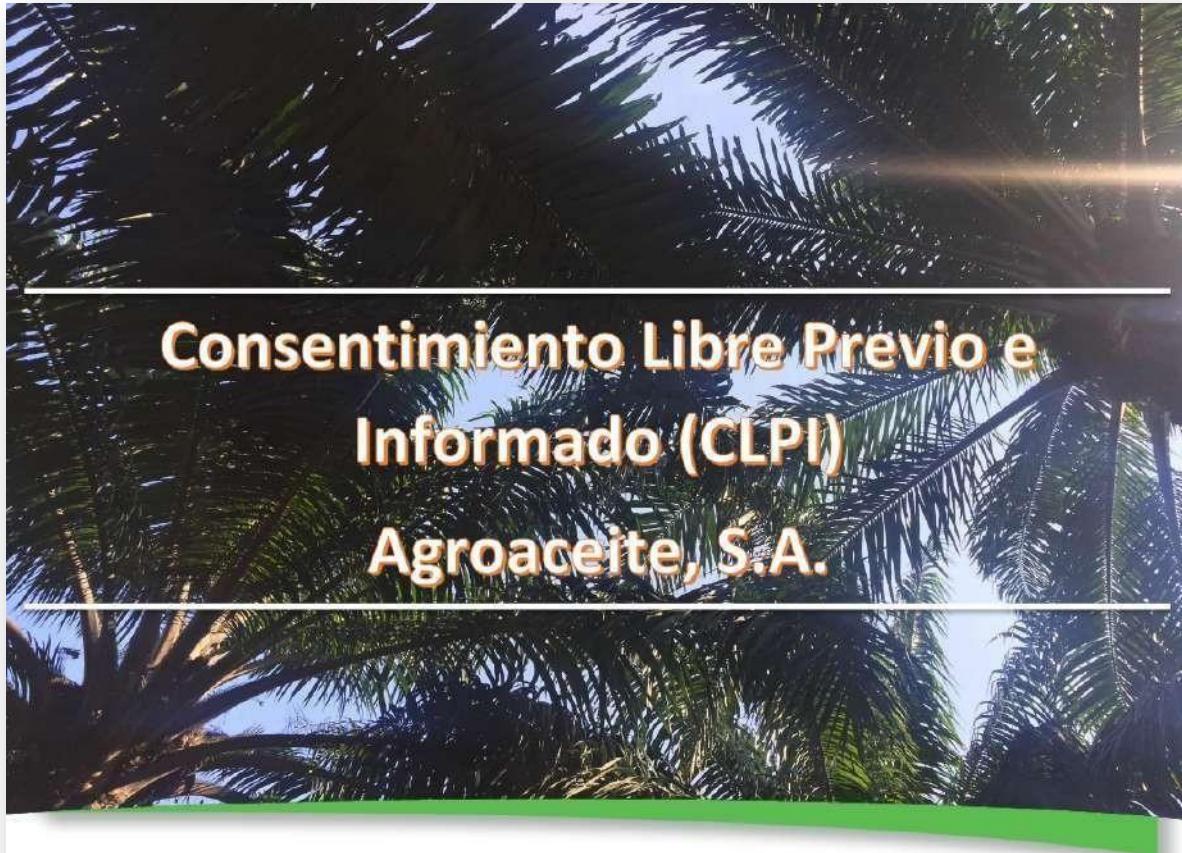
La metodología utilizada para elaboración de CLPI en nuestras tres subsidiarias que tienen plantaciones, es:

Consentimiento Libre, Previo e Informado - CLPI.

Figura 1- Diagrama de flujo guía para la elaboración del CLPI

Fotografías del CLPI de Agroaceite (demostrativas), se realizó en todas las subsidiarias:



Ejemplo de referencia: Portada CLPI:



Guatemala, diciembre de 2018

Proceso:

4.2. Proceso Previo e Informado

Se desarrollaron actividades en la búsqueda de que las comunidades estuvieran informadas sobre el desarrollo del proyecto y sobre posibles impactos positivos y negativos, sociales y ambientales que el mismo puede conllevar.

Dentro de las actividades realizadas para la búsqueda de un proceso previo e informado, están:

- a) Se llevó a cabo la descripción de las actividades que desarrolla la empresa Agroaceite, S.A.
- b) Conceptualización del Consentimiento Libre, Previo e Informado, así como del Derecho Consuetudinario, mediante una capacitación.
- c) Se dio a conocer la ubicación de las fincas y la tenencia legal de la tierra en donde Agroaceite desarrollan sus actividades.
- d) Se realizaron encuestas individuales a los grupos de interés, con el fin de identificar el nivel de aceptación del desarrollo de las actividades del proyecto.
- e) Se otorgó una capacitación sobre derechos humanos.

El proceso previo e informado fue realizado directamente por el personal de Agroaceite:

Facilitadores del CLPI	Actividad Designada
Director Corporativo	Líder y coordinador del proceso
Encargada de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinadora de Asuntos Corporativos	Presentación sobre Agroaceite, prácticas sociales y laborales. Explicaron distintas prácticas agrícolas y ambientales que implica el cultivo y la planta extractora.
Green Development	Equipo multidisciplinario de apoyo para el desarrollo del proceso

Análisis del estudio:

4.2. Análisis resultados encuesta CLPI

A continuación se presentan los resultados de las encuestas llevadas a cabo a la comunidad para identificar el nivel de aceptación del proyecto.

Como se puede observar, en la encuesta se amplía el tema de si la persona encuestada ocupa un cargo en su comunidad y la manera en que obtuvo dicho cargo; esto tiene la finalidad de aclarar que los puestos de la comunidad son exclusivamente voluntarios, se han obtenido bajo procesos de votación y no tienen ninguna intervención de la empresa Agroaceite.

A su vez mediante la encuesta se demuestra que se llevó a cabo la comunicación y explicación del concepto de Derecho Consuetudinario y el método de cómo se realizó la obtención de tierras para los proyectos de las nuevas plantaciones.

Cuadro 4.- Preguntas contenidas en encuesta

No	Preguntas
1	¿Conoce usted la ubicación del proyecto
2	¿Conoce usted las actividades que implica el desarrollo del proyecto
3	¿Están de acuerdo con el desarrollo de las actividades del proyecto? Porque
4	¿Se le ha comunicado el concepto de "derecho consuetudinario"?
5	¿Se le ha explicado la manera en que fue obtenida la tierra donde se desarrolla el proyecto?
6	¿Para usted, este proyecto respeta los derechos consuetudinarios?

Cuadro 5.- Resultados de Encuestas

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
SI	45	35	48	45	41	46
NO	6	16	3	6	10	5
TOTAL ENCUESTADOS	51	51	51	51	51	51

Conclusiones del estudio:

Consentimiento Libre, Previo e Informado - CLPI.

5. Conclusión

- La empresa Agroaceite, S.A. ha realizado grandes esfuerzos para respetar el derecho de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI), de acuerdo con los requisitos aplicables de la RSPO y su guía para la realización del CLPI.
- Como resultado del proceso de diálogo e investigación, se comprobó satisfactoriamente la tenencia legal de las tierras y que las mismas no interfieren con áreas de uso o de importancia para las comunidades en el área de influencia.
- Se debe destacar que las comunidades manifestaron estar receptivas con el desarrollo del proyecto de palma de aceite en las fincas Palmira, Santa Fe, San Fernando, Santa Lucrecia, Venecia, Trapecio, Venus, Lazio, Minerva, Nativa, San José y Corinto. Por lo cual se puede concluir que el proceso Libre e Informado realizado obtuvo un resultado de carácter positivo respecto a los proyectos continúen llevándose a cabo de forma sostenible.

Se realiza un monitoreo del CLPI en todos los Estudios de Impacto Social y Ambiental – EISA. Y en los monitoreos.

Extractos del EISA y Monitoreo de CLPI de 2023:



9 SEGUIMIENTO AL CLPI

Durante los talleres participativos con los representantes de las comunidades y miembros de COCODE, se consultó sobre el respeto al Consentimiento Libre, Previo e Informado, y evaluar temas de Derechos Humanos, Derechos Consuetudinarios, permisos de paso en estas propiedades, recordándoles que dicho procedimiento se realizó algunos años atrás, además de la tenencia legal de tierra donde realiza sus operaciones Agroaceite, S. A.

Fotografía 4 Talleres con comunidades



Fuente: Green Development 2023

Para la revisión del procedimiento libre previo en informado se realizaron entrevistas en las que se abordaron las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce dónde están las fincas?
2. ¿Las fincas están en propiedad privada?
3. ¿Qué cultivan en las fincas?
4. ¿Desde hace cuánto operan las fincas?
5. ¿Ha habido algún conflicto por la propiedad o uso de las tierras de las fincas?
6. ¿Está de acuerdo con las actividades de las fincas?

Adicionalmente se abordaron los temas de permisos de paso dentro de las propiedades de las empresas de los que se benefician los vecinos de las comunidades y se dialogó respecto al relacionamiento de la empresa con las comunidades y si ha habido casos de afección o violación de los derechos humanos.

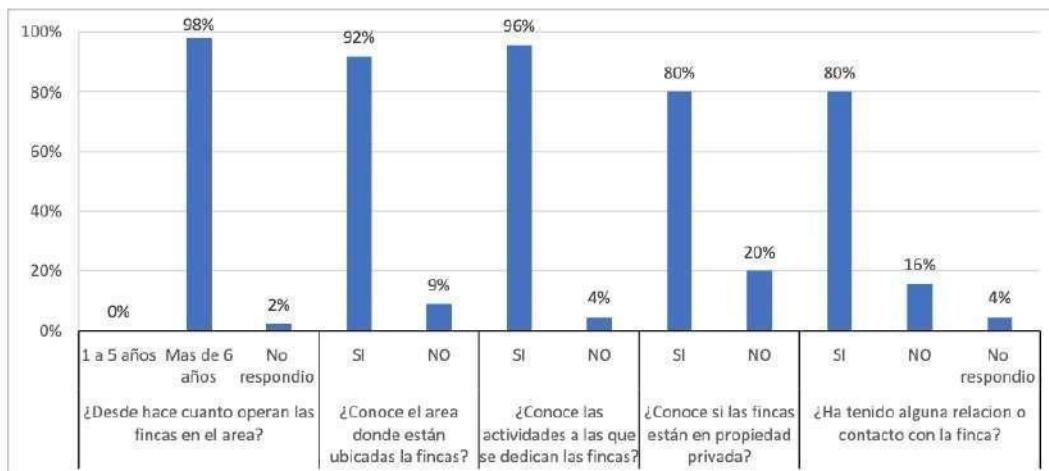
Fotografía 5 Talleres con comunidades



Fuente: Green Development 2023

Y se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 34 Resultados de CLPI en los talleres realizados

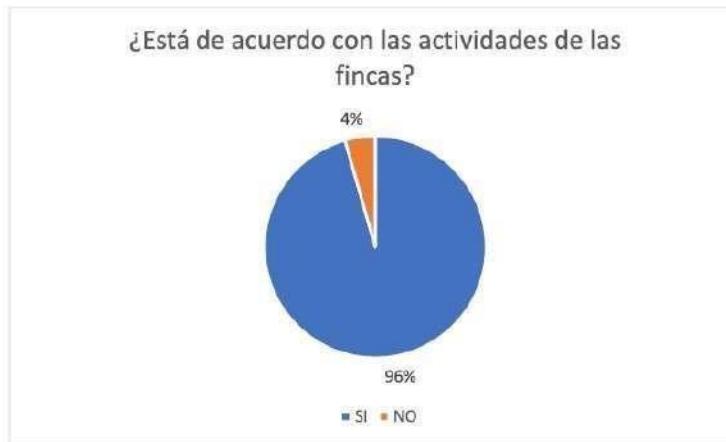


FUENTE: Entrevistas CLPI a comunitarios, 2023.

Las comunidades de influencia indicaron que conocen en donde están ubicadas las fincas evaluadas (92%). Asimismo, las comunidades de influencia reconocieron la propiedad privada de la empresa, de las cuales el 80% ya estaba al tanto.

También el 96% de los comunitarios indicaron que la actividad que observan es el cultivo de palma de aceite y las mismas llevan más de 6 años según el 98% y el otro 2% desconoce la situación debido a que su estadía en la comunidad es reciente. El 80% de los representantes comunitarios indicaron haber tenido en más de una ocasión acercamiento con la empresa por medio de los gestores sociales encargados del área; el 16% indicó no haber tenido acercamiento.

Por último, el 96% de las comunidades indicó estar de acuerdo con las actividades de la empresa debido al desarrollo económico en sus comunidades, sin embargo, el 4% está en desacuerdo debido a que las rotaciones no son constantes por lo cual quisieran que se generara más empleo.



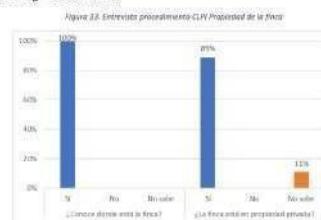
El 96% de las comunidades encuestadas indicaron estar de acuerdo con las actividades de la empresa ya que forman parte del desarrollo de la comunidad a través del empleo y las ayudas contantes que la misma les brinda. El 4% restante indicó no estar de acuerdo con las actividades, sin embargo, no emitieron ningún comentario acerca del consentimiento libre, previo e informado.

Extractos del EISA y Monitoreo de CLPI de Agropalma de Inversiones 2023:

9 SEGUIMIENTO AL CLPI

Durante los talleres participativos con los representantes de las comunidades, se consultó sobre el respecto al Consentimiento Libre, Previo e Informado, y la evaluación de temas de Derechos Humanos, Consuetudinarios, permisos de paso dentro de la propiedad, recordando que dicho procedimiento se realizó en el 2022, además de la tenencia legal de tierra donde Agropalma de Inversiones, S. A.

Para la revisión del procedimiento libre, previo e informado se realizaron entrevistas en las que se confirmó este proceso y si surgió algún cambio respecto a esta evaluación; en las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:



FUENTE: Green Development, 2023

Tras analizar dichas respuestas se llegó a la conclusión que el total de las comunidades de influencia conoce la ubicación donde se realizan las operaciones de la empresa. Asimismo, la mayoría de las comunidades, siendo el 89%, reconoce que la propiedad es privada.



FUENTE: Green Development, 2023



FUENTE: Green Development, 2023

Es importante mencionar que contamos con nuestro procedimiento de **Procedimiento reconocimiento de Derechos Consuetudinarios y compensación justa**, el cual tiene por objetivo Respetar las distintas

costumbres, identidad, religión, uso del idioma y dialectos, tradiciones, formas de vida, organización social, uso del traje. Fomentar a todos los colaboradores el respeto entre ellos y no discriminar por motivos de raza, etnia, género, costumbres, entre otros. Por lo tanto, todos los trabajadores tienen la libertad para actuar y expresarse de acuerdo con su organización social, la empresa y colaboradores los tratará con respeto y dignidad y en ningún momento puede existir discriminación por poner en práctica lo que los identifica.

Ver el procedimiento a la vista pública en la página web.
<https://agroamerica.com/files/PROCEDIMIENTO-DERECHOS-CONSUEUDINARIOS-Anexos.pdf>

V. GESTIÓN SOCIAL PARA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS

a. Organigrama Responsabilidad Social Empresarial



b. Procedimiento de manejo de conflictos

La corporación reconoce la importancia de prevenir conflictos a través de prácticas de gestión y canales abiertos de comunicación con sus stakeholders de manera que se propicien espacios de diálogo y estructuras que gestionen intereses que en alguna circunstancia puedan resultar incompatibles. Por ello contamos con nuestro Procedimiento de manejo de conflictos, el cual busca preservar la continuidad del negocio y la reputación de la corporación, estableciendo una visión general de abordaje de situaciones críticas o conflictividad que puedan suscitarse. Para esto, se deberá priorizar ante todo el principio de la prevención del conflicto y, en caso de producirse éste, guiar el marco de ejecución de acciones para manejarlo y resolverlo de forma efectiva, logrando que se convierta en una oportunidad de mejora para las partes involucradas.

La corporación cuenta con un **Comité de Manejo de Crisis** encargado de orientar las acciones en caso de que se presente una crisis tal que requiera dirigir recursos para soportar la preparación, respuesta o recuperación ante un conflicto. Este comité está compuesto de forma permanente por: Director Ejecutivo, Director de Operaciones, Director de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Gerente Legal y Cumplimiento, Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas. Sin embargo, todos los líderes titulares involucrados en la crisis deberán participar activamente en su resolución.

Es importante mencionar que la corporación invierte esfuerzos en la prevención de conflictos con todos actores sociales, atendiendo a que su operación debe estar en armonía con sus colaboradores, grupos y comunidades vecinas. Para ello realiza las siguientes prácticas:

- Procesos de Due Dilligence
- Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)
- Estudio y gestión de Altos Valores de Conservación (AVC)
- Estudios de impacto ambiental
- Estudios de impacto social y ambiental
- Política de Línea Ética sobre quejas y reclamos
- Comité de Género
- Procedimiento de Compromiso con la Transparencia
- Reportes de sostenibilidad
- Recorridos dentro de la empresa para stakeholders
- Participación en mesas de diálogo (como las mesas técnicas de cuencas)

Cuando la prevención no sea suficiente y el conflicto se ha materializado, se procede de la siguiente manera:

- Paso 1: Análisis del conflicto
- Paso 2: Acciones correctivas
- Paso 3: Diálogo y negociación
- Paso 4: Resolución
- Paso 5: Manejo de medios de comunicación
- Paso 6: Seguimiento
- Paso 7: Evaluación

Ver el procedimiento a la vista pública en la página web.
<https://agroamerica.com/files/PROCEDIMIENTO-Manejo-de-Conflictos.pdf>

c. Mapeo participativo

El departamento de Responsabilidad Social Empresarial, anualmente lleva a cabo una revisión de las partes interesadas por medio de una empresa consultora, utilizando un proceso de análisis a través de una metodología de mapeo de partes interesadas, basada en criterios cuantificables partiendo de la experiencia de la empresa y el conocimiento de su entorno, características geográficas y antecedentes de trabajo con los distintos grupos de interés. El proceso de identificación de partes interesadas es de vital importancia para programar el trabajo de campo, ya que los talleres y entrevistas con los representantes de los distintos sectores y grupos sociales dentro del área de influencia de la empresa dependen de su correcta clasificación. El proceso metodológico involucra dos etapas:

- Listado general de posibles partes interesadas

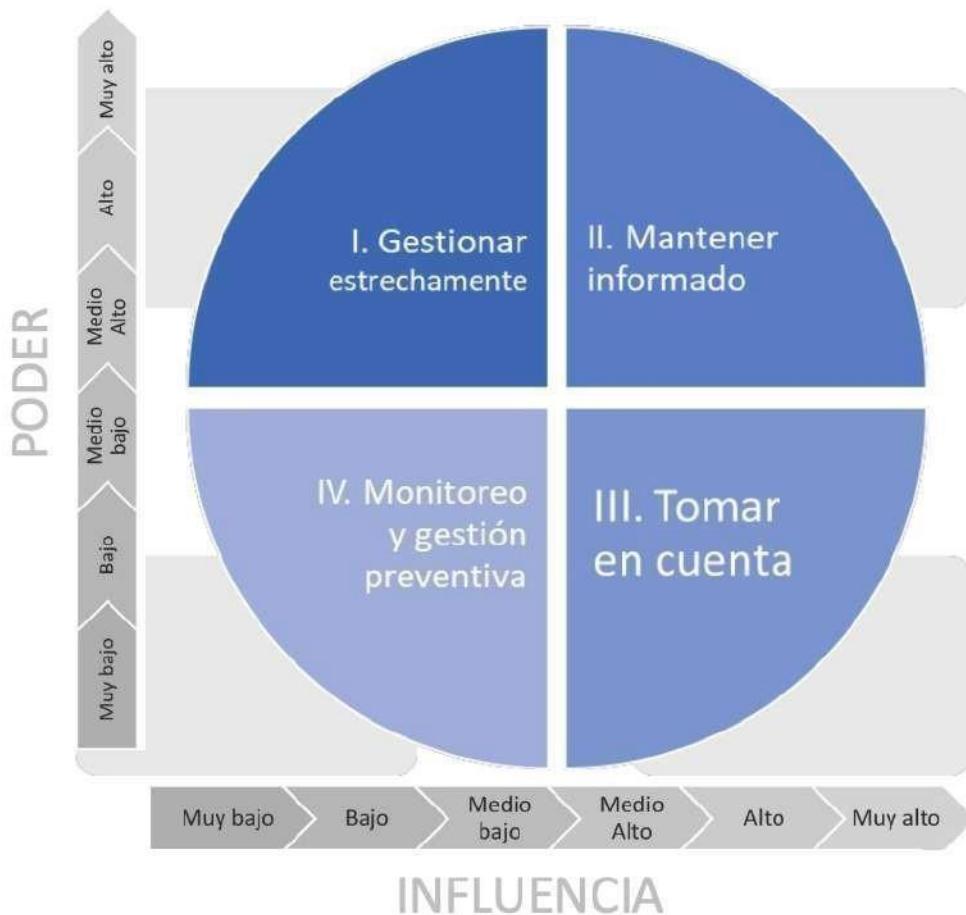
- Clasificación de partes interesadas (clasificación de comunidades y mapeo de partes interesadas)

Categorías de las partes interesadas:



Una vez recogida la información general de las posibles partes interesadas, se procede a clasificarlas por medio del mapeo de partes interesadas. Se determinan los aspectos de “nivel de interés” de las partes interesadas hacia el proyecto de la empresa, definiendo interés como la afinidad, tendencia y acercamiento de las partes interesadas hacia la empresa y sus operaciones, y de “poder de influencia” que tiene la parte interesada sobre el funcionamiento u operación del proyecto, ya sea influencia directa como la que pudiera ejercer una autoridad en temas relacionados a las actividades de la empresa, o la influencia que tenga una parte interesada sobre otras entidades y actores del área que a su vez podrían afectar a la empresa y sus proyectos, según esto se hace la primera clasificación. Adicionalmente se evalúa si la postura de las partes interesadas es positiva o negativa hacia la empresa.

Según el poder e influencia, las partes interesadas se clasifican en los siguientes cuadrantes.



Por otro lado, es importante mencionar que las comunidades se clasifican bajo una serie de criterios de clasificación comprendidos en; la “proximidad” refiriéndose a la distancia entre la comunidad y el proyecto, la “fuente de trabajo” hace referencia al porcentaje de colaboradores provenientes de dicha comunidad, en “infraestructura compartida” se toman en cuenta las carreteras, caminos y puentes que sean utilizados por la empresa y sus colaboradores así como los vecinos de las comunidades para desplazarse, por último, “medioambiente” que abarca los recursos naturales compartidos como es el caso de fuentes de agua o de acceso al recurso hídrico y también a la incidencia que las operaciones de la empresa tengan en la calidad del aire, del agua o de los suelos. Complementariamente se documenta también los antecedentes de relaciones entre cada comunidad y la empresa.

Por último, se clasifican según su influencia:



Abajo se muestra el cuadro de resultados de clasificación de actores 2023:

Parte Interesada	Clasificación	Municipio	Nivel de Inter.	Poder de influencia	Mapa	Eje / Categoría
Hacienda Olga, Asintal	Entidad Privada	Asintal	1	2	IV	Salud
Las Conchintas, Asintal	Entidad Privada	Asintal	6	6	III	Transversal
MAGA, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	3	3	III	Salud
Ministerio de Salud, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	6	6	I	Infraestructura, Agua
Municipalidad de Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	5	4	I	Salud
SESAN, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	6	5	I	Salud
MAGA, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	6	5	I	Salud
MIDES, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	3	3	III	Salud
Ministerio de Educación	Institución Gubernamental	Ayutla	5	5	I	Educación
Ministerio de Salud, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	5	5	I	Medio ambiente
Municipalidad de Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	5	4	I	Medio ambiente, Seguridad
SESAN, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	4	4	I	Medio ambiente, Seguridad
FUNASUD (Centro de Desarrollo Humano) Coatepeque	Entidad Privada	Coatepeque	5	4	I	Comunicación
TAC, Coatepeque	Entidad Privada	Coatepeque	5	5	I	Infraestructura
CONRED, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	6	6	I	Educación
INAB, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
MAGA, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
Ministerio de Salud, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
Municipalidad de Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
SESAN, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	4	3	II	Medio ambiente
Bomberos Municipales Las Delicias	Institución Gubernamental	Delicias	5	5	I	Medio ambiente
MAGA, Génova	Institución Gubernamental	Génova	6	6	I	Salud
Ministerio de Educación Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Transversal
Ministerio de Salud, Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Infraestructura
Municipalidad de Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Infraestructura
SESN, Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Medio ambiente
Unidad de riego, La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	5	5	I	Medio ambiente
Finca Tamashan (Camaroneera), La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	2	2	IV	Infraestructura
Finca Tamashan (Garabito), La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	4	4	I	Infraestructura
Ministerio de Salud, La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	6	5	I	Salud
Municipalidad de La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	3	2	IV	Educación
Bomberos La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	2	2	IV	Infraestructura
Bomberos Municipales, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Seguridad Alimentaria
MAGA, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria
Ministerio de Salud, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria
Municipalidad de Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria
CONALFA, Quetzaltenango	Institución Gubernamental	Quetzaltenango	2	2	IV	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria
Amor Down, Coatepeque, Ayutla y Pajapita	CNG	Región Sureste	3	3	III	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria
Rainforest Alliance (Land Scale)	CNG	Región Sureste	5	5	I	Medio ambiente
Enanguate Quetzaltenango y San Marcos	Entidad Privada	Región Sureste	1	1	IV	Fuentes de Subsistencia
Grupo Harme, Retalhuleu, Quetzaltenango y San Marcos	Entidad Privada	Región Sureste	6	5	I	Infraestructura
Flataneros de La Blanca y Coatepeque	Entidad Privada	Región Sureste	5	5	I	Educación
INAR (Regional)	Institución Gubernamental	Región Sureste	5	5	I	Educación
Instituto de Cambio Climático	Institución Gubernamental	Región Sureste	4	5	I	Educación
Ministerio de Comunicación Infraestructura y Vivienda, Retalhuleu y Quetzaltenango	Institución Gubernamental	Región Sureste	5	6	I	Salud
Despertar Occidental, Quetzaltenango, Retalhuleu, San Marcos	Medios de comunicación	Región Sureste	5	5	I	Salud
Asociación del Trifinio Sureste	Organización social	Región Sureste	4	4	I	Salud
Transportistas de Fruta y Personal	Proveedores	Región Sureste	5	5	I	Salud
Banasa, Coatepeque y Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	3	II	Salud
Encuvela, Mojarros, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	4	I	Salud
Finca Zaragoza, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	6	I	Salud
Finca Cartago, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	6	6	I	Transversal
Finca Catalina, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	5	I	Transversal
Finca Santa Sofía Mango, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	5	I	Transversal
Ingénio El Pilar, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	5	I	Transversal
Ingénio Megadánera, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	3	4	III	Transversal
Centro de Salud Caballo Blanco, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	3	3	III	Transversal
CONAP, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Transversal
CONRED, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	1	3	III	Derechos Humanos
Gobernación, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	3	3	III	Infraestructura, Agua
MAGA, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	6	5	I	Transversal
MARN, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Seguridad Alimentaria
Ministerio de Educación Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	6	I	Seguridad Alimentaria
Ministerio de Salud, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	4	3	II	Seguridad Alimentaria
Municipalidad de Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Seguridad Alimentaria
PDH, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	4	4	I	Seguridad Alimentaria
SESN, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	2	1	IV	Educación
SOSEP, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Transporte
Asociación para la prevención y Estudio del VIH/SIDA, Retalhuleu y Asintal	CNG	Retalhuleu y Asintal	3	3	III	Infraestructura, Agua

Resultados de la clasificación de comunidades 2023:

Comunidades	Finca	Ponderación	Distancia										Fuente de trabajo	Infraestructura compartida/cursos naturales compartidos	Ponderación	Clasificación
			30	20	15	5	100	2	5	10	0	10				
COCODE San José Las Flores	Santa Isabel	1	X						X			X	X	100	Directa	
COCODE De Cantón Tableros	Santa Isabel	2	X					X			X	X	95	Directa		
COCODE Vista Hermosa	Santa Isabel	3	X					X			X	X	42	Indirecta		
COCODE El Rodeo	Santa Sofía	1	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE Nil Chiquito	San Fernando	1	X					X			X	X	80	Directa		
COCODE San Isidro I	San Fernando	2		X				X			X	X	47	Indirecta		
COCODE San Isidro II	San Fernando	3		X				X			X	X	57	Directa		
COCODE De Loma Sur	San Fernando	3		X				X			X	X	27	Indirecta		
COCODE Valparaíso	Palma Maya	1	X					X			X	X	80	Directa		
COCODE Rayos del Sol	Palma Maya	1	X					X			X	X	45	Indirecta		
COCODE De Arizona	Palma Maya	1	X					X			X	X	40	Indirecta		
COCODE De Guadalupe	Palma Maya	2		X				X			X	X	30	Indirecta		
COCODE De Bolívar	Palma Maya	1	X					X			X	X	65	Directa		
COCODE De San Carlampio	Palma Maya	2	X					X			X	X	32	Indirecta		
COCODE De Santa Fe	Planta extractora	2	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE De San Luis	Planta extractora	2	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE Los Encuentros	Mojarras	1	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE El Pomal	Mojarras	1	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE De Valle Urra	Maravillas	2	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE Morenas	Maravillas	1	X					X			X	X	60	Directa		
COCODE Tres Cruces	Maravillas	15			X	X		X			X	X	37	Indirecta		
COCODE Los Angeles	la Virgen	1	X					X			X	X	50	Directa		
COCODE Concepción Meléndez	Santa Lucía Distrito La Virgen	1	X					X			X	X	75	Directa		
COCODE De Julian	Finca San Jose	1	X					X			X	X	70	Directa		
COCODE La Parada	Finca la Union Distrito La Virgen	2	X					X			X	X	65	Directa		

Ver EISA 2023 de Agroaceite y Agropalma de Inversiones a la vista pública en página web, como ejemplo de los estudios que se realizan en todas las subsidiarias.

d. Descripción de la estrategia de RSE

Agroamerica ha definido una estrategia ambiciosa de sostenibilidad para alcanzar indicadores de impacto para 2030. En el pilar de People First se incluyen los ejes de: Salarios dignos, Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo Económico Local. Con esta estrategia, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros grupos de interés internos y externos y seguimos contribuyendo a la mejora continua de nuestras operaciones.



Ver en: <https://agroamerica.com/agroamerica-planeta-fostering-a-better-tomorrow/>

En Agroamerica promovemos el bien común de todos nuestros Stakeholders a través de la participación de los actores sociales: gobierno, sociedad civil y comunidad. Apoyamos y promovemos programas y proyectos de grupos de interés que solicitan nuestra participación como parte de la gestión comunitaria en educación, infraestructura, salud y emprendimiento.

Como parte del sector privado, participamos activamente en el desarrollo local, regional y nacional de los países donde operamos, por lo que formamos parte de diferentes plataformas sociales y ambientales en donde se desarrollan acciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la sociedad. Estas iniciativas son: LandScale, Pacto Global,

Biósfera Maya, Satelligence, Partnership for Central America, CENTRARSE, World Economic Forum, entre otros.

Es importante mencionar que nuestra estrategia de responsabilidad social está enfocada a cumplir con estándares internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apoyándonos específicamente al logro de los objetivos siguientes:



e. POA 2023

Nuestro POA involucra acciones por cada grupo de interés (interno con colaboradores o externo con comunidades).

POA RSE para colaboradores:

- Acciones que desarrolla la cooperativa Mi Gente: ahorro y crédito
- Salarios dignos a todo el personal
- Línea ética para comunicación confiable
- Programa de capacitaciones en diversos temas
- Escuela para hijos de colaboradores
- Protección y promoción de los derechos humanos
- Jornadas médicas
- Programas de alfabetización
- Prevención de enfermedades como VIH
- Salud y seguridad ocupacional
- Premiación por rendimiento

POA RSE para comunidades:

- Clínica médica para colaboradores y comunidades, en alianza con la Universidad de Colorado, EE.UU.
- Programas de salud preventiva en escuelas
- Proyectos de gestión comunitaria en ejes de: educación, infraestructura, salud, nutrición, medio ambiente.
- Acercamientos constantes con stakeholders
- Programa de capacitaciones a comunitarios sobre temas ambientales, sociales.
- Línea ética para comunicación confiable
- Programa de nutrición en alianza con sector público y privado
- Alianzas interinstitucionales

ANEXO 1 POA RSE

A continuación, se muestra el POA 2023 de Responsabilidad Social de una de las subsidiarias.

Área de Impacto Negativo	Objetivo	Impacto	Acción	Indicador	Meta	Efecto						
						Enero	Febrero	Marcio	April	Mayo	Junio	Julio
Promoción	Condición Laboral	Horario de salida extensivo por esperar a transportistas de fruta	Implementación de más rutas de buses para para ya no esperar a que los transportistas llenen el ultimo camión	# de rutas adicionales	Al menos 3 rutas adicionales							
	Salud	Incremiento de polos en comunidad Los Ángeles	Instalación de monitores de agua, para minimizar el polvo	# de plantas monitoreadas en la barriada vegetal	Barrera vegetal de caña que colinda con nuestra tierra en la barriada vegetal Los Ángeles							
	Infraestructura	Daños en carretera por camiones de fruta sobre caminos y con desplazamientos inadecuados en San Fernando	Simplificar a transportistas sobre cargo permitido y/o tener más rutas para evitar que caiga la fruta	# de transportistas simplificados	100% de transportistas simplificados							
			Organizar ferias de empleo en municipios y comunidades de influencia, para generar empleos locales	# de ferias de empleo organizadas	Al menos 2 municipalidades							
	Condición Laboral	Riesgos percusivos, protecciones de les, contornos, horarios establecidos,	Comunicación de NFB para trabajadores	# de trabajadores participantes	1 trabajador en el año							
			Curso de INTECAP para familiares de trabajadores	# de trabajadores participantes	Al menos 15 trabajadores participantes							
			Continuar con proyecto de alfabetización	# de trabajadores participantes	Al menos 2 personas en las que se realizan las jefaturas							
			Apoyo en coordinación de personas de salud en fincas (descansos, pausas, baños, etc)	# de trabajadores participantes	Al menos 2 personas en las que se realizan los descansos							
			Coordinar con instituciones capacitadoras para trabajadores (Bomberos, PMT, Salud, etc)	# de trabajadores participantes	Al menos 2 personas en las que se realizan los capacitaciones							
	Salud	CDI: Asignación en Programas Comunitarios internos-externos, para identificar a equipos de trabajadores que pueden participar en proyectos de salud o capacitaciones	# de trabajadores identificados	Al menos identificar a 10 trabajadores identificados								
		Jornadas de Ultraesclerosis en alianza con CDI	# de miembros participantes	3 comunidades beneficiadas								
		Nefrolisis en comunidades para erradicar éste	# de casas nefrolisis	1.000 casas nefrolisis								
		Cooperación de apoyo a Bomberos Municipales para brindar más servicios	# de plazas de éstos	250 plazas de éstos								
		Apoyo en coordinación de personas de salud en comunidades	# de personas	4 comunidades								
		Conformación de Vivero: Dotación de Semillas por IEC, Vial y Reinforzat Allianza, Movimiento de Tierra y Llamado de Freitas	# de plantas	40.000 plantas								
	Mitigación de inundaciones	Programa de Reforzamiento 2023 con el Minero Técnico de Reforzamiento con Reinforzat Allianza, IEC y ONU-Hábitat de Género. Asociación de Desarrollo de la Infraestructura y la Construcción Familiarizado con el Minero Técnico de Construcción	# de mts	1000 mts								
			# de misiones	75% de éstas								
		Visitas periódicas en comunidades en todo los zonas	# de visitas	100% de comunidades								
		Mantener comunicación y respuesta a solicitudes y/o quejas	# de respuestas	100% de solicitudes y quejas respondidas								
	Acercamiento	Recolección institucional a comunidades e instituciones	# de recolección	2 recolección al año								
		Socialización de políticos y líderes étnicos a grupos de interés	# de participantes	100% de comunidades capacitados								
		Actualización de instrumentos legales	# de instrumentos actualizados	100% de instrumentos legales actualizados								
		Comunicación de IEC AGOSATO	# de medios de comunicación	Al menos 2 proyectos de gestión que se certifiquen								
	Educación	Promover centros de aprendizaje a través de INTECAP en comunidades de la comuna	# de maestros participantes	Al menos 2 maestros implementados								
		Apoyo a escuelas de la comunidad	# de escuelas	2 escuelas beneficiadas								
		Jornadas de salud en escuelas	# de escuelas	2 escuelas beneficiadas								
		Programa Plantar un Árbol en escuelas	# de alumnos	100% de alumnos								
	Infraestructura	Mejoramiento en servicio eléctrico gracias al mantenimiento dado a las cercanías del tendido eléctrico.	Continuar gestiones con Energuate para seguridad de cables eléctricos	# de existas de Energuate	5 existas al año de Energuate para conservación							
		Mantenimiento y reparación en la infraestructura rural	# de comunidades atendidas	100% de cumplimiento de 40%								
		Capacitaciones y mitigación a transportistas para mitigación de daños a infraestructura así como mejoramiento de la vida en las zonas de trabajo	Continuar gestiones con Energuate para seguridad de cables eléctricos	# de transportistas capacitados	60% de transportistas capacitados							
	Recurso Hídrico	Cooperación con PNUD Ecuatoriana Unidad de Desarrollo Participativo de Meso-áreas Técnicas	# de misiones	75% de asistencia								
		Dirección de Tránsito y Escuelas y Puentes de Salud	# de bulevares donados	25 Ecómetros								
		Mejoramiento de Recintos en Escuelas y puentes de salud	# de escuelas monitoreadas	100% de Ecómetros monitoreados								
	Seguridad Alimentaria	Banco Nutritivo, Donación de bananos en escuelas a través de COMUSAN	# de bananos donados	100.000 bananos donados								
		Participación activa en seguimiento a casos identificados en COMUSAN con Despacho Agua	# de visitas	Al menos 100 visitas con Despacho Agua								
		Participación activa en COMUSAN de los municipios de influencia	# de reuniones	75% de asistencia								
		Apoyo en proyectos de alimentación	# de huertos	2 huertos interinstitucionales constituidos								

f. Fotografías de RSE 2023

Agroaceite



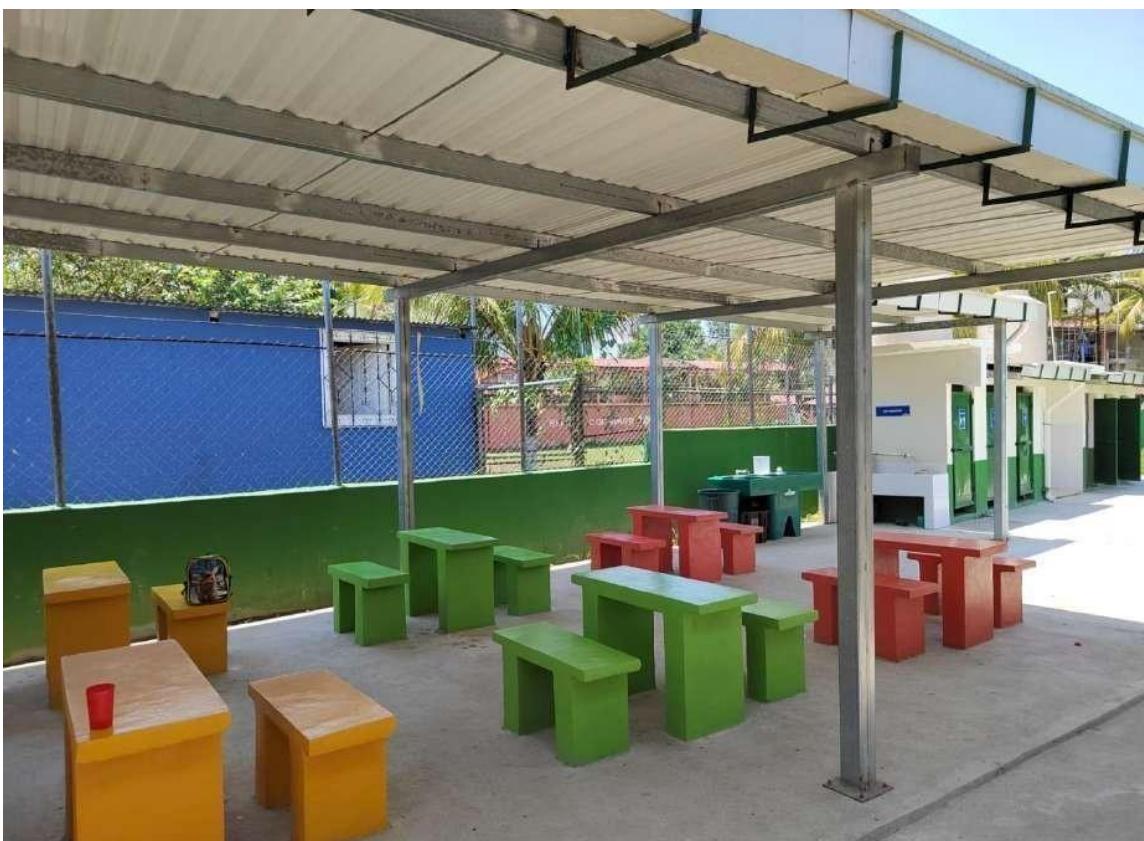






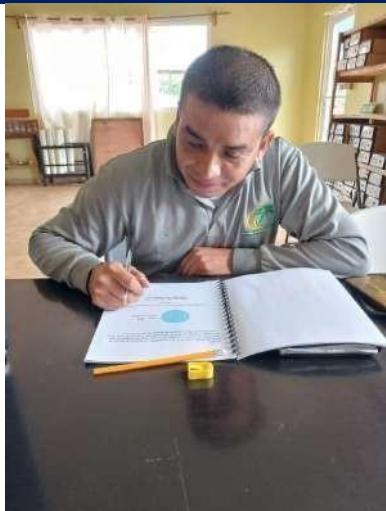
Agrocaribe





Agropalma de Inversiones





VI. COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO EN LA MITIGACIÓN DE IMPACTOS DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

Agroamerica Tropical Oil Corp. cuenta con empresas hermanas, dedicadas a la producción de banano para exportación, por lo que como corporación se ha implementado un programa de apoyo a la nutrición de nuestros grupos de interés, tanto de banano como de las subsidiarias de aceite para reducir los índices de malnutrición en nuestras áreas de influencia.

En 2023 se recibió un premio por parte de la Cámara Guatemalteco Americana de Comercio por ser el mejor programa social del año 2023.

Descripción del programa: En el año 2021 iniciamos nuestro proyecto “Bana-Nutrición: Come bien, Vive bien”. Actualmente llevamos 4 años (2024) implementando las estrategias de contribución a la mejora nutricional de nuestros grupos de interés. El proyecto fue diseñado para abordar los desafíos que enfrentan las comunidades cercanas a nuestros proyectos por la desnutrición crónica en niños menores de cinco años.

El programa Bana-nutrición contribuye al crecimiento y desarrollo infantil ayudando a las comunidades a transformar de forma artesanal bananos en harina altamente nutritiva que es utilizada como complemento nutricional por madres de niños con desnutrición.

Dentro del programa, también se realizan donaciones periódicas de banano y puré de banano a las comunidades, para su uso en la elaboración de alimentos ricos en vitaminas y minerales, así como entrega de atol de banano en escuelas. El mismo tiempo, el proyecto contribuye a reducir el desperdicio de alimentos al aprovechar el excedente en la producción de bananos que no son exportados.

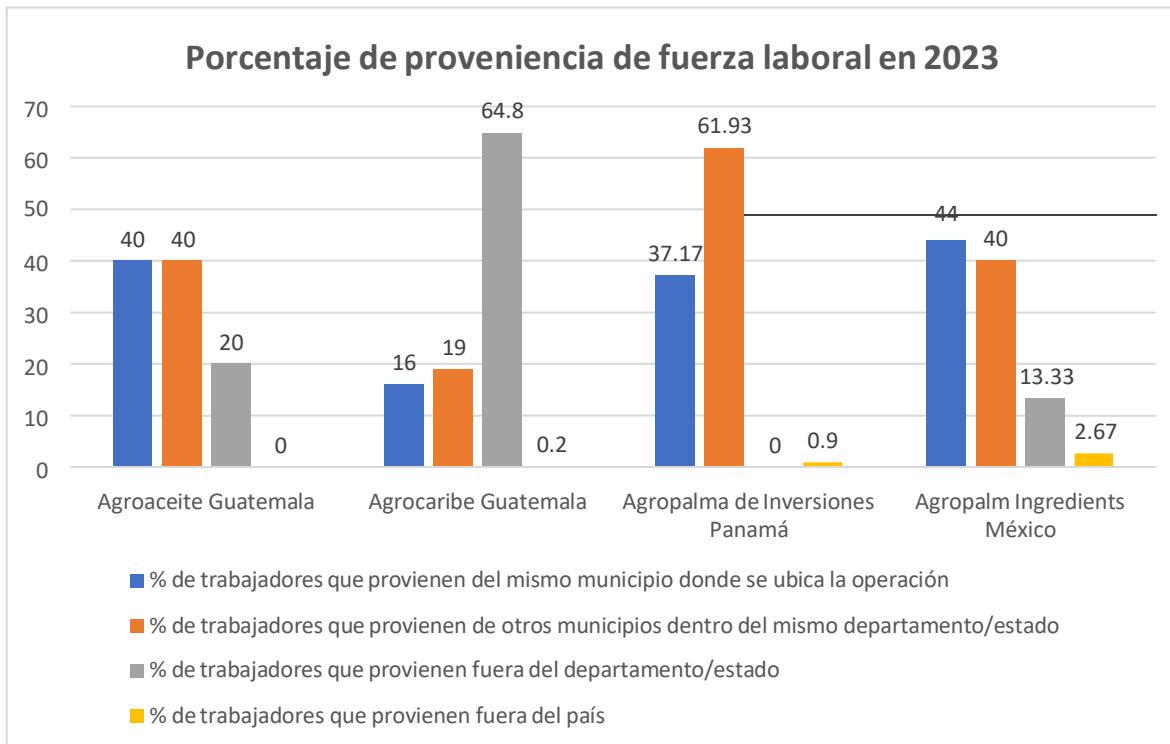
Las subsidiarias promueven y aseguran la ejecución de este programa en todas sus áreas de influencia directa.

Ver presentación publicada en nuestra página web en “Seguridad alimentaria”. <https://agroamerica.com/procedimientos-reportes-y-estudios/>



VII. OPORTUNIDADES DE TRABAJO A COMUNIDADES LOCALES

Como empresa estamos comprometidos a generar desarrollo económico y local en las áreas donde nos encontramos, por lo que buscamos generar empleos locales para promover ese desarrollo. A continuación, se encuentra una gráfica donde se muestra la proveniencia de nuestra fuerza laboral, a cada una de las subsidiarias:



VIII. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Agroamerica Tropical Oil Corp. como entidad respetuosa de la legislación internacional y nacional manifiesta:

Con base en los Convenios 87 Y 98 De La Organización Internacional De Trabajo -OIT- respeta el derecho de los trabajadores de formar y afiliarse a sindicatos de trabajadores, así como de negociar colectivamente.

Ningún trabajador será objeto de intimidación, represalias, acciones disciplinarias o punitivas de parte de la empresa, como consecuencia de ejercer sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Ningún trabajador puede ser obligado, intimidado ni coaccionado para formar parte de un sindicato o asociación que no sea de su interés o

afinidad. La empresa se compromete a no hacer distinción alguna entre el personal sindicalizado y aquellos que no lo estén.

Dicho lo anterior, Reafirmamos nuestro respeto a la libertad de asociación.